

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学 号: 200015110

UDC _____

我国企业实施 SA8000 国际标准的探讨

学 位 论 文

我国企业实施 SA8000 国际标准的探讨

On the Implementation of SA8000 International Standard by Enterprise in China

蔡 常 青

蔡常青

指导教师姓名: 章达友 副教授

申请学位级别: 硕 士

专 业 名 称: 工商管理(MBA)

论文提交日期: 2004 年 8 月

论文答辩时间: 2004 年 9 月

学位授予单位: 厦 门 大 学

学位授予日期: 2004 年 月

指导教师: 章达友 副教授

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2004 年 8 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文而产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月 日

内 容 提 要

SA8000 是西方发达国家发起的通过第三方认证的国际标准，它的制定和颁布旨在通过社会各界力量提高劳工待遇、改善工作环境、防止侵犯劳工权益。近年来，我国已成为“世界工厂”，其中外资、合资和民营企业是我国企业的主力军。然而，这些企业中的很大一部份在降低劳工成本的指导思想下，普遍存在劳工待遇偏低、工作条件较差等问题，SA8000 劳工标准的出现与实施使国内企业尤其是对外出口企业颇感紧张与不安，如何应对这一新的非关税贸易“壁垒”是摆在我们面前的一个重要课题。本文首先从企业社会责任运动的兴起谈起，分析了企业责任运动标准化之一：SA8000 的产生和对我国外贸出口可持续发展战略的影响；接着对 SA8000 标准有关内容、实施步骤和操作流程作简要介绍，并在调查我国企业现存的劳工问题和归纳、总结优秀企业在实施劳工标准方面的先进经验的基础上，提出应对 SA8000 标准的一些策略和方法。本文主要框架如下：

第一章 首先对企业社会责任的发展与 SA8000 产生的背景、功能及发展趋势作简要介绍，并简要分析 SA8000 标准的实施对我国经济的影响。

第二章 介绍 SA8000 标准运行模式、审核要点及 SA8000 体系建立的步骤与流程；同时比较 SA8000 标准与 ISO9000 标准的异同点。

第三章 通过对深圳、东莞等地外资企业的调查，分析这些企业在劳工待遇方面存在的问题，并对知名企业沃尔玛实施 SA8000 标准过程中的经验和存在问题进行分析和探讨。

第四章 提出我国政府和企业在应对 SA8000 标准的挑战，建立和实施 SA8000 标准过程中所应采取的一些对策。

关键词：SA8000；社会责任；国际标准。

Abstract

SA8000, initiated by developed countries, is a standard for a third party verification system. The development and standardization of SA8000 calls for the help from all sorts of social resources to increase labor salary, to improve working conditions, to prevent the violations of labor rights. In the past years, China has become “world factory”. Foreign-invested, joint, and private-owned firms become important component of the enterprise in China. In order to decrease labor expense, many of these firms have the following problems: low labor benefit, bad working conditions, and so on. The emergence and implementation of SA8000 made the enterprise, especially those whose business is on exportation, feel uneasy, therefore, how to deal with this new no-tariff barrier becomes an important topic. Starting at the campaign of social accountability, this thesis analyzes the impact of SA8000 on the continuing growth of china’s exportation, provides a brief introduction on the material related to SA8000 and its enforcement and operation procedure. Moreover, based on the investigation of the existing labor issues in China enterprise, the experience from excellent enterprise on maintaining labor standard, we propose some approaches and strategies to handle SA8000. The thesis is organized as follows:

Chapter One provides an introduction on the history of enterprise social accountability, the background in which SA8000 is developed, the functions of SA8000 and its trend. It also briefly analyzes the impact of SA8000 on China’s economy.

Chapter Two introduces the criteria, requirement and procedure of SA8000. A comparison between SA8000 and ISO9000 is included.

Chapter Three provides on investigation on some foreign-invested firms in Shenzhen and Dongguan, and analyzes the existing labor issues in these firms. We also have an analysis and discussion on the experience and existing problems in the implementation of SA8000 by Wal-Mart.

In Chapter 4, we propose some approaches and strategies to be carried out by our government and enterprise in the challenge of SA8000.

Key Words: SA8000; Social Accountability; International Standard.

目 录

引 言	1
第一章 SA8000 产生的背景、功能及对我国的影响	2
一、企业社会责任运动的兴起	2
二、企业社会责任的标准化先例：SA8000	3
三、SA8000 争议与国际技术贸易壁垒	9
四、SA8000 对我国经济和社会可持续发展的影响	13
第二章 SA8000 国际标准体系简介	16
一、SA8000 国际标准实施的目的、内容和运行模式	16
二、SA8000 国际标准的要求与审核要点	18
三、建立 SA8000 管理体系的原则、步骤和流程	25
四、SA8000 与 ISO9000 的若干比较	29
第三章 我国企业劳工问题及实施 SA8000 的调查分析	31
一、国内合资企业与民营企业存在的劳工问题	31
二、沃尔玛（深圳）在劳工权益保护方面的经验与不足	34
第四章 我国企业应对 SA8000 国际标准的对策	41
一、加强政府在实施 SA8000 管理体系中的主导作用	41
二、以人为本、不断完善劳工法规、提高企业劳工标准	41
三、团结一致，据理力争，反对用劳工标准设置国际贸易壁垒	42
四、优化商品结构，实施以质取胜的出口可持续发展战略	43
五、建立预警机制，充分发挥对外贸易部门信息的优势	44
六、建立统一规范的产品认证认可体系	45
七、加强员工政治思想教育和民主参与管理	45
主要参考文献	47
后 记	49

引 言

近年来，随着我国经济的快速发展，我国的外贸出口迅速增长，据统计 2003 年我国的外贸进出口额超过了 8000 亿美元，外贸进出口已占我国 GDP 的约 60% 左右。2003 年我国吸收外资超过 500 亿美元，成为世界吸收外资最多的国家，我国正成为制造业的“世界工厂”，其中外资、合资和民营企业是我国外贸进出口企业的主力军。然而这些企业中的很大一部份在降低成本的指导思想下，普遍存在劳工待遇偏低、拖欠工资、工作条件较差等问题。欧美等发达国家在提倡企业社会责任运动的幌子下，设置了 SA8000（Social Accountability 8000，简称 SA8000）的劳工标准，对我国外贸企业设置新的非关税贸易壁垒，这引起了我国企业，特别出口企业的紧张与不安，如何应对这一新的非关税贸易“壁垒”是摆在我们面前的一个重要课题。本文在广泛搜集资料基础上，首先从企业社会责任运动的兴起谈起，分析了 SA8000 的产生和对我国外贸出口可持续发展战略的影响；接着对 SA8000 标准有关内容、实施步骤和操作流程作简要介绍，并在调查我国企业现存的劳工问题和归纳、总结优秀企业在实施劳工标准方面的先进经验的基础上，提出应对 SA8000 标准的一些策略和方法。

作者希望通过对 SA8000 标准的介绍，促使企业、员工、政府和社会各界对 SA8000 有所了解，通过积极寻找 SA8000 实施过程对策，促使企业加速实施 SA8000 标准的进程，从而达到减少国际贸易争端，最终实现做到既保护劳工的权益，同时又达到促进外贸进出口业的健康、稳定发展的目的。

第一章 SA8000 产生的背景、功能及对我国的影响

一、企业社会责任运动的兴起

什么是企业社会责任运动？顾名思义，企业社会责任是企业必须为所处社会的全面和长远利益而必须关心、全力履行的责任和义务，表现为企业对社会的适应和发展的参与。企业社会责任的对象包括所有者、利益相关者、环境和员工等。其中，对所有者负责是企业应尽的责任，而对利益相关者和环境等对象所应负的责任也越来越受到了企业的重视。然而，企业在追逐利润最大化的指导思想下，往往忽视对其员工所应承担的责任，致使雇佣童工、超时工作、歧视、工作环境恶劣等劳工问题突出。20 世纪 90 年代初期，美国劳工及人权组织针对服装业和制鞋业发动了“反血汗工厂运动”，最终使许多知名品牌公司接受了“企业社会责任”的观念，并纷纷制定了各自的公司内部自我约束性质的生产守则。但由于标准不一，造成资源浪费，同时企业接受检查时也显得无所适从。随着第三方的社会监察和认证组织的出现，按照国际劳工标准为依据而制定的“工厂守则”或“生产守则”开始敲开跨国公司的大门，其中比较有影响的生产守则制定和监察认证组织，有美国“公平劳工协会”(Fair labor Association, 简称 FLA)、“社会责任国际”(Social Accountability International, 简称 SAI)，荷兰的“清洁成衣运动”(Clean Clothes Campaign, 简称 CCC)，英国的“道德贸易行动”(Ethical Trading Initiative 简称 ETI)，以及“地毯标志基金会”(Rugmark Foundation) 等，这些组织的出现，标志着企业社会责任运动的兴起。

二、企业社会责任的标准化先例：SA8000 标准

（一）SA8000 产生的背景

20 世纪 90 年代初开始，西方发达国家全力推行把劳工标准与国际贸易联系起来。1993 年，在“乌拉圭回合”谈判的马拉喀什会议上，美国等发达国家提出在国际贸易规则中设立“社会条款”，把贸易和劳工标准联系起来，其主要目的是想利用政治性标准来限制发展中国家劳动密集型产品的出口，但因为发展中国家的反对而未成功；1996 年 12 月，在 WTO 新加坡部长会议上，美国等国家又企图在世贸组织中成立一个社会条款工作组，再次遭到了发展中国家和国际雇主组织的强烈反对；1997 年，美国经济优先认可委员会（CEPAA）成立，积极关注劳工条件，其后更名为国际社会责任（SAI），其实际运作条件和 CEPAA 相同，该机构基于《国际劳工组织公约》、《联合国儿童福利公约》和《世界人权宣言》的一些要求，设计出了 SA8000 标准和认证体系，同时加进了一些国际人权专家认为对社会责任审核非常重要的因素，形成一个比较规范、完整的 SA8000 标准体系，这是世界上第一个以改善劳工条件 and 环境为目的的标准体系，其内容则主要针对企业的社会责任问题作出规定，并能使劳工在多方面的权益获得保障。

1997 年 SAI 颁布了 SA8000 国际标准，受到欧美国家工商界和消费者的欢迎和支持，一些跨国公司如耐克、沃尔玛、麦当劳、雅芳、玩具反斗城、家乐福等为了避免品牌形象受影响，纷纷响应支持 SA8000，他们不仅自己制定社会责任守则，而且要求产品配套企业和合作企业都要遵守这些守则，从而将“企业社会责任运动”扩展到了担当生产制造基地的发展中国家。SA8000 受重视和推行的另一个主要原因是克林顿执政时代对其表示了极大的支持，并要求与美国签订合同的供应公司尽可能达到 SA8000 的要求。1999

年 11 月，美国正式向世贸组织提出议案，建议在西雅图会议上成立“贸易与劳工”工作组并得到通过。

西方国家倡导的劳工标准符合人类社会文明发展的要求，满足消费者文明消费的心理需求。广大消费者对此表示认同，加上媒体的推波助澜，使得 SA8000 得以迅速推广，可以说，全球首个关于社会责任的国际标准 SA8000 的实施已势不可挡。

（二）SA8000 国际标准的功能

SA8000 标准体现着当今社会对企业发展趋势的一种期望和要求，从较深层次提供了一个社会组织规范的运作模式。长远来看，SA8000 标准可为企业带来多方面的价值：

1、满足客户消费心理需求，提高企业形象

随着经济的增长、生活水平的提高，消费者的综合素质也在不断提高，人们的行为变得更加文明、更有爱心，在消费过程中越来越多消费者开始关注各类产品的生产过程，看企业是否如传媒报导的某些案例一样，存在着剥夺劳工权益、滥用童工及歧视的情况，以此来决定是否消费其所生产的产品。假若人们得知所购商品的制造商和零售商存在有关劳工权益问题，势必影响消费者购买该制造商或零售商产品的意愿，造成产品滞销，企业将面临生存危机。因此实施 SA8000 标准对企业来说意义重大，若企业未能达到此项标准，则可能会对其产品的市场占有率造成严重影响。相反的，企业通过实施 SA8000 标准，有助于改善企业的形象和声誉，成为客户优先选择的对象，从而增强企业的竞争实力。员工的待遇得到提高，企业形象得到改善，SA8000 标准的实施可谓一举两得。

2、有利于零售商与供货商长期合作

实施 SA8000 标准的企业解决了如何有效地监管各生产商及供应商有否贯彻执行有关法律及守则这一难题。在劳工问题方面严于律己的制造商将对

供货商提出劳工标准要求，迫使其相应提高劳工待遇。在以往劳工标准方面缺乏一个统一的规定，企业在这方面的工作无所适从，如今实施 SA8000 标准，不论是零售商还是供货商无疑都是一种利好消息。本来零售商面临着众多的供应商，若是逐个审查，其工作量之大可以想像，而通过 SA8000 标准的企业只要接受第三方机构的定期检查与抽查，其达标后无需零售商自行再派人进行抽查，这样零售商在选择供应商会更高效、便捷，零售商与供应商就有长期稳定合作的基础。

3、企业节约审核成本，提高产品竞争力

在现代贸易实践中，第二方审核存在很大的弊端：一个供方通常要为许多需方供货，第二方审核存在多次审核的重复劳动，这无疑会给供方带来沉重的负担与麻烦；另一方面，需方也需支付相当的费用，同时还要考虑派出的人员或雇佣机构的经验和水平问题，以及这些人员、机构的诚信度，否则，花了费用也达不到预期的目的。实施 SA8000 认证可以解决这些弊端，因为作为供货方的生产企业申请了第三方的 SA8000 认证并获得了认证证书以后，众多第二方就不必再对供货方进行审核，这样，不管是对第一方还是对第二方都可以节省很多精力或费用。因此实施 SA8000 节约了生产成本，提高产品的竞争。

4、改善现有社会责任管理

许多企业现行的生产管理方法、员工守则都无法完善地处理劳工问题，商业机构自订的行为守则亦是如此。企业社会责任守则有成百上千种版本，而 SA8000 是一个所有行业均适用的劳工标准，它消除了不同国家和地区、政府和商业机构各自处理劳工问题时产生的不协调状况，通过订立一套适用于世界各国不同行业的作业规范，使不同机构可以根据相同的标准制定自己的作业守则，确保生产方式符合劳工、安全等法律的规定。

5、尊重员工生命，提升员工向心力

现代企业管理倡导“以人为本”的人性化管理，尊重员工、关心员工，这与 SA8000 的宗旨相一致。从马斯洛的五个需求层次理论看，SA8000 标准所要求的是保证员工最基本的需求，如果连这一基本的需求都满足不了，企业的文化建设、企业的团队精神就无从谈起，实施 SA8000 标准提高改善了员工的工作环境待遇，有效地改善劳资双方的关系。从而为调动员工的工作积极，增强员工主人翁责任感打下坚实基础。

（三）SA8000 的实施及发展趋势

1、SA8000 的实施情况

全球实施情况：至 2002 年 8 月 26 日，全世界共有 27 个国家的 150 家组织获得了 SA8000 认证证书。这 150 家组织涉及 28 个行业，主要包括服装、纺织、玩具、化妆品、家用器皿、化工、食品等。至 2003 年 8 月，全世界共有 36 个国家的 259 家企业组织获得了 SA8000 认证证书。这 259 家组织涉及 35 个行业。

2002 年，获证组织的洲际分布：亚洲最多，有 14 个国家的 92 个组织，占总量的 61.3%；欧洲有 11 个国家的 43 个组织，占 28.7%；南美洲有 12 个组织(均在巴西)，占 8%；北美洲有 2 个(均在美国)，占 1.3%；非洲仅南非有 1 个，占 0.7%。获证组织的国别分布：中国最多，10 个行业的 34 个组织获得认证，占总数的 22.7%；其次是意大利，14 个行业的 25 家组织获得认证，占 16.7%；印度位居第三，6 个行业的 14 家组织获得认证，占 9.3%。

中国实施情况：至 2002 年 8 月 26 日，我国共有 34 家企业通过了 SA8000 认证。这些企业主要分布在东南沿海贸易较发达的省份，其中广东最多，有 21 家，占我国通过认证的企业总量的 61.8%。至 2003 年 8 月，全国通过 SA8000

认证的 40 多家企业组织中，广东地区就占了 30 多家。^①而从行业来看，又有所不同，如表 1 所示。

表 1 2002 年我国获证企业的行业分布情况表 单位:个

行 业 类 别	企 业 数 量	比 例
玩具	11	32.4%
服装	9	26.5%
珠宝、钟表	3	8.8%
箱包、家用器皿、纺织品和房地产行业	2	6%
电子、鞋类和包装行业	1	3%

资料来源：“欧美拟对我出口企业强制认证 SA8000 山雨欲来”，《南方日报》，2004-04-28。

从 SA8000 实施情况看，有以下的特点：

(1) 获认证的企业所属区域主要集中在亚洲发展中国家，而在亚洲国家中大多数是中国企业；

(2) 所属行业主要集中在玩具、服装等技术含量较低的制造、加工业；

(3) 获认证企业数量发展迅速，自 1997 年 SA8000 发布以来，有 259 家企业获得认证，而仅去年就有 100 多家企业获认证，占总数 40%左右。

2、SA8000 在中国实施的困难

虽然中国在国际中获得 SA8000 认证的企业最多，同时政府在这方面也高度重视，但 SA8000 在国内实施的前景不容乐观，主要有以下 3 个原因：

(1) 认证、整改费用困扰着国内中小企业

对于企业而言，不论是遵守中国的《劳动法》，还是通过 SA8000 认证，其所要做的归根结蒂是一件事，那就是增加投入。要想获得 SA8000 认证，

^① “欧美拟对我出口企业强制认证 SA8000 山雨欲来”，《南方日报》，2004-04-28。

就需要给认证公司支付一笔不小的认证费加证书费。据预算，一个 1500 人的工厂总费用不会低于 9 万元，而对企业现状的整改更是需要一大笔资金，有个企业测算单加班费一项每年就需增加支出 30 万元左右。而现实是，大批以外贸加工为主的中小企业，原本就资金不大，又缺乏融资渠道。随着跨国公司采购的日益全球化，企业所能赢得的利润空间已经越来越小，还要增加这方面的成本，尤如雪上加霜，这种状况如果不能得到改善，这些企业要达到认证的劳动条件的确存在困难。

（2）企业持敷衍了事态度、有舞弊行为

目前有一些通过 SA8000 认证的企业存在舞弊行为：他们准备好几套工厂记录，这一套给这个机构，那一套给那个机构，还有另外一套给 SA8000。据介绍，原本中国通过 SA8000 认证的企业有 70 多个，有近 30 家被 SAI 吊销了证书^①，可能就缘于此。对于‘社会责任’在中国实施的舞弊现象，我们必须加以认真检讨，并采取相应的对策。否则，这一运动在中国只是走走过场，成为跨国公司和相关企业的‘形象工程’，甚至由于这种欺骗和压制工人的做法，更会激化劳资矛盾，从而影响企业和社会的稳定和发展。

（3）纳入劳动法制轨道曲折、艰难

SA8000 是依据国际劳工标准制定，是建立在各种国际公约、条例、协定基础上，与各国的法律法规只能说是基本一致。由于国际劳工标准与中国的《劳动法》之间还有着一定的差别，因此存在着一个法律适用或标准适用的问题，SA8000 这种由国际组织制定的标准如何与国内法律衔接就成为一个悬而未决的问题。将 SA8000 运动纳入我国的劳动法制轨道，不是一朝一夕的事情，因为它涉及的内容多、范围广，需要充分的论证，才能进行立法。

就目前人们看到的情况而言，在 SA8000 的推行中，中国企业强调只是企业管理方的单方面行为，而工人仅仅是工作对象。强调 SA8000 的法律性

^① 蔡岩红：“中国企业出口遭遇 SA8000”，《法制日报》，2004 年 3 月 24 日。

质，主要目的在于让大家明白 SA8000 运动并不只是追求改善一下劳动者待遇的利益，而是要追求劳动者作为独立主体的权利。

三、SA8000 争议与国际技术贸易壁垒

由于经济发展水平、政治体制和文化传统的差异，发展中国家与发达国家在劳工问题的认识上有较大的分歧，并一直存在着争议。

（一）以美国为主的发达国家极力主张制定实施劳工标准

1、人道主义论

他们认为发展中国家大量使用童工及强迫性劳动，报酬低且工作条件恶劣，工人集体谈判力量薄弱；出口加工区回避有关劳工法令；存在侵犯人身权利的行为等。发达国家希望多边体制中消除非人道行为。

2、社会倾销论

发展中国家工人工资低、福利差、工作条件恶劣，形成劳动力成本低，进而产品成本也较低，具有出口竞争优势，因此发展中国家价廉物美的商品大量销往发达国家，占据发达国家的市场份额，使发达的企业、工厂面临生存的困境，发达国家认为这是一种不公平的竞争行为。他们希望通过实施劳工标准来防犯不正当竞争，恢复和维持公平竞争的局面。

3、贫困化进口论

由于发展中国家劳动密集型产品的出口，迫使发达国家降低劳动力成本，以提高产品的竞争力，必然导致发达国家失业增加，并导致贫富化加剧。故通过制定劳工标准，规定最低工资、工时、工作环境的健康与安全条件等，以减少发达国家与发展中国家劳动力成本的差距，促使发展中国家工人工资上涨和劳动密集型产品的价格上升，从而改善发展中国家的贸易条件。

4、移民压力论

由于发达国家的工作条件较好，福利待遇水平较高，致使发展中国家的劳工利用各种渠道（包括正常与不正常）纷纷涌入发达国家，造成发达国家失业人数增加，从而带来了诸多的社会不稳定因素，加重了发达国家的财政支出以及社会负担。

（二）发展中国家反对把劳工标准与贸易挂钩

1、比较优势论

发展中国家认为出口劳动密集型产品是其国内要素禀赋状况决定的，它是符合发达国家奉行的“比较优势”原理的。

2、经济差异论

劳工权利标准并不等同于人权标准，它取决于一国的经济发展水平，并与该国的财富紧密相关，特别是一国的工资水平取决于该国的劳动生产率。因此，存在国别差异是正常的，制定统一的“社会条件”或劳工标准，强加于经济发展水平参差不齐的世界各国是极不现实的。

3、经济动机论

发达国家对外直接投资并非因发展中国家出口劳动密集型产品所迫，而是其自身的经济动机、特定优势和竞争战略所致。他们正是利用发展中国家劳动力成本优势，通过投资而获取了丰厚的利润和更多的市场份额，所以他们极力主张制定劳工标准的理由似乎有些冠冕堂皇。

（三）国内专家对推行 SA8000 同样存在两种不同的观点

1、新贸易壁垒派观点

新贸易壁垒派认为，SA8000 该标准的强制推行实质上是美国以及欧盟国家为阻止我国产品强劲出口抛出的又一个技术性贸易壁垒，是美国以‘人权’为幌子，而演变为遏制中国出口的贸易壁垒。由于中国加入了 WTO 组织，

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库